
Resolución de 27-05-2005, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A., número de Código de Convenio 7700052, suscrito, de una parte, en representación de la Empresa por D. Rogelio Fernández Montero, y de otra parte, en representación de los trabajadores de la Empresa por D.^a Mercedes Martínez García, D. Casimiro Pastor Millán, D. Rafael Herrero San Pedro y D. José del Rey Gala, el día 9 de mayo de 2005, y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 12 de mayo del mismo año, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral),

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración, acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 27 de mayo de 2005

El Director General de Trabajo e Inmigración
REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

V Convenio Colectivo de la Empresa Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A. 2004-2006

Índice

Preámbulo.

Capítulo i.- Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. - Objeto
Artículo 2. - Ámbito territorial
Artículo 3. - Ámbito personal
Artículo 4. - Ámbito temporal
Artículo 5. - No discriminación
Artículo 6. - Denuncia
Artículo 7. - Compensación y Absorción

Capítulo II.- Ingreso en la empresa

Artículo 8. - Contratación
Artículo 9. - Ingresos
Artículo 10. - Período de prueba

Capítulo III.- Clasificación y desarrollo profesional

Artículo 11. - Clasificación Profesional
Artículo 12. - Descripción de Grupos Profesionales
Artículo 13. - Niveles Salariales
Artículo 14. - Reclamaciones en material de clasificación funcional
Artículo 15. - Personal con capacidad disminuida
Artículo 16. - Estructura de Plantilla
Artículo 17. - Organigrama
Artículo 18. - Movilidad funcional
Artículo 19. - Programa de Desarrollo Profesional

Capítulo IV. - Jornada de trabajo. Permisos y vacaciones

Artículo 20. - Duración de la jornada
Artículo 21. - Jornadas especiales
Artículo 22. - Salidas durante el horario de trabajo
Artículo 23. - Permisos y Licencias
Artículo 24. - Vacaciones

Capítulo V.- Retribuciones

Artículo 25. - Principios Generales
Artículo 26. - Pago de Salarios
Artículo 27. - Anticipos
Artículo 28. - Sistema Retributivo
Artículo 29. - Complemento de Antigüedad
Artículo 30. - Complementos funcionales
Artículo 31. - Complementos por cantidad o calidad de trabajo
Artículo 32. - Complemento Prestación Pública I.T.
Artículo 33. - Incremento y Revisión Salarial

Capítulo VI.- Otras disposiciones

Artículo 34. - Seguro de Vida y Accidentes

Artículo 35. - Bonificación de gas
Artículo 36. - Comisión Mixta
Artículo 37. - Acción Sindical

Capítulo VII.- Disposiciones adicionales

Primera.- Régimen Disciplinario
Segunda.- Fuentes Subsidiarias

Anexo I.- Tabla salarial año 2004, 2005

Anexo II. - Complementos salariales
Anexo III.- Régimen disciplinario

Preámbulo

De conformidad con lo establecido en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa han acordado el presente Convenio Colectivo, como expresión de su voluntad libremente adoptada.

Su ámbito de aplicación es el de la Empresa Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A., según acuerdo que expresamente las partes hacen constar de conformidad con el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la determinación del ámbito territorial y personal, que se prevé en los artículos del propio texto del Convenio.

Como Convenio Colectivo de Empresa que es, y a los efectos previstos en el artículo 85.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que lo conciertan, con la legitimidad que establece el artículo 87 del mismo texto legal y reconocida mutuamente, son las siguientes:

Por la Representación unitaria de los Trabajadores:

Dña. Mercedes Martínez García
D. Casimiro Pastor Millán
D. Rafael Herrero San Pedro
D. José del Rey Gala

En Representación de la Dirección de la Empresa:

D. Rogelio Fernández Montero
Dña. Isabel Pérez Pérez
Dña. María Jesús Mohedano Torralbo

Capítulo I.- Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1º.- Objeto.

El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la plantilla de Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A. y

la referida Empresa, y afectará a todos los trabajadores no excluidos en los artículos siguientes.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

Las normas del Convenio afectarán a todos los centros de trabajo de la Empresa, ya existentes o que sean de nueva creación, y que estén ubicados en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

Las condiciones pactadas en el convenio afectarán a todos los trabajadores de la Empresa integrados en los centros de trabajo en que sean de aplicación, sin otras excepciones que el personal directivo y quienes acuerden una relación laboral con condiciones especiales pactadas, aceptando voluntariamente su exclusión del ámbito de aplicación del Convenio, y siempre que ostenten nivel de alta cualificación, en los términos regulados en el artículo 28 del presente Convenio.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

El Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2004 y extendiendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2006, excepto en aquellas materias para las que se establezca una vigencia diferente.

Artículo 5º.- No discriminación.

La negociación del presente Convenio y su posterior interpretación y gestión, se rige por el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 6º.- Denuncia.

El Convenio Colectivo quedará prorrogado en sus cláusulas normativas por años naturales, si no se produjera denuncia del mismo por cualquiera de las partes.

La citada denuncia deberá comunicarse por escrito a la otra parte legítimada y a la Autoridad Laboral competente, dentro del plazo de los tres meses previos a la expiración de la vigencia del Convenio o a la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Artículo 7º.- Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan y absorben en su globalidad cualesquiera otras que los trabajadores disfruten y a las que pudieran tener derecho por título anterior, de acuerdo con los límites establecidos en la Ley.

Capítulo II.- Ingreso en la empresa

Artículo 8º.- Contratación

La contratación de nuevo personal se realizará por tiempo indefinido o por una duración determinada, en cuyo caso habrá de celebrarse en los términos, condiciones y requisitos legalmente previstos.

Como condiciones de mejora en Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A., se acuerdan las siguientes:

a) Los trabajadores contratados en interinidad que desempeñen sus funciones por un tiempo superior a dos años, salvo en el supuesto de sustitución por excedencia especial, tendrán derecho, en el momento del cese, a una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio o fracción.

b) La Empresa entregará a la representación de los trabajadores copia básica de los contratos de todo el personal incluido en el Convenio Colectivo.

Artículo 9º.- Ingreso en plantilla.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las modalidades de contratación establecidas en la legislación vigente, y estará determinado por razones de necesidad de contratación, establecidas a criterio de la Empresa, que determinará las pruebas y criterios de selección para el ingreso del personal y la documentación que se requiera.

Artículo 10º.- Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores en Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A. se considerará hecho a título de prueba por el período que a continuación se fija, o el que se pacte por escrito en el contrato correspondiente, que no podrá exceder del tiempo de:

- Técnicos y Titulados: Seis meses.
- Resto de Personal: Tres meses.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El tiempo de período de prueba, superado éste, se computará a todos los efectos. La suspensión del contrato de trabajo durante el período de prueba interrumpirá el cómputo de éste, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Capítulo III.- Clasificación y desarrollo profesional.

Artículo 11º.- Clasificación profesional.

1. Se establecen tres grupos profesionales: Grupo Técnico, Grupo de Gestión y Grupo Operativo como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores de Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A., incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio.

2. La realización de unas determinadas funciones con carácter principal determinará la adscripción de los trabajadores a un grupo profesional concreto y, dentro de éste, a un subgrupo profesional.

3. Cada grupo profesional estará, a su vez, subdividido en subgrupo General y de Alta Cualificación, relativos a la cualificación global, amplitud de funciones, coordinación de otros trabajadores, competencias profesionales, etc. Estos factores determinan la inclusión de los trabajadores en los subgrupos profesionales. Dentro de cada subgrupo rige el principio de multifunción o polivalencia.

Artículo 12º.- Descripción de grupos profesionales.

1.Grupo Técnico

Personal con titulación académica de grado superior o medio que desempeña funciones propias de su titulación o experiencia suficiente.

Dentro del Grupo Técnico quedarán encuadrados en el subgrupo de Alta Cualificación aquellos puestos que impliquen mando sobre otros puestos.

2.Grupo de Gestión

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan las funciones de atención comercial, administrativas, promoción, ventas, contables, etc., utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma.

3.Grupo Operativo

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de un oficio o tarea, funciones de apoyo a otras unidades de la empresa, ya sean relacionadas con clientes, almacenes, mantenimiento de instalaciones generales, etc.

Artículo 13º.- Niveles salariales.**1. Niveles de Entrada**

En cada uno de los subgrupos existirán niveles de entrada que se corresponden con los dos o tres –en función del subgrupo profesional al que se pertenezca- niveles salariales inferiores de la tabla salarial, los cuales se aplicarán, durante los dos o tres –en función del subgrupo profesional al que se pertenezca- primeros años, al personal de nuevo ingreso en la Empresa que acceda a los distintos subgrupos profesionales.

El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral.

2. Nivel Básico

El paso al nivel básico se producirá automáticamente, al finalizar el segundo o tercer año, en función del subgrupo profesional al que se pertenezca.

Es el nivel salarial fijado dentro de cada subgrupo para un desempeño normal del puesto de trabajo.

3. Niveles de Desarrollo

Dentro de cada subgrupo profesional existirán varios niveles salariales de desarrollo superiores al general, a los que se accederá, entre otros, por aplicación de acciones del Programa de Desarrollo Profesional.

Artículo 14º. - Reclamaciones en materia de clasificación profesional.

Si algún trabajador se considerara clasificado en un grupo profesional y/o nivel de cualificación funcional distinto del que le correspondiera, deberá presentar su reclamación a la Dirección de la Empresa. En caso de ser denegada su reclamación, el trabajador podrá ejercer las acciones que legalmente procedan.

Artículo 15º. - Personal con capacidad disminuida.

Siempre que sus condiciones organizativas y de plantilla se lo permitan, Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A. intentará asignar a puestos acordes con su situación a aquellos trabajadores que hayan visto disminuidas sus aptitudes físicas para desempeñar el trabajo para el que fueron contratados.

La Dirección de la Empresa estudiará las sugerencias que puedan serle formuladas por los representantes del personal al respecto.

Artículo 16º. - Estructura de plantilla.

Dentro de los tres primeros meses de cada año, la empresa comunicará a la

representación de los trabajadores las necesidades de personal que prevea contratar en ese año y le entregará la relación nominal de empleados, por orden alfabético, en la que se hará constar el nombre del trabajador, su tipo de contrato, su fecha de antigüedad, el grupo profesional y el nivel de cualificación en cada grupo.

Artículo 17º. - Organigrama.

La Empresa comunicará a los representantes del personal el organigrama de la misma, donde constarán las personas que ocupen los puestos de dirección en cada momento.

Artículo 18º. - Movilidad funcional.

La movilidad entre los diferentes grupos profesionales se realizará en los términos y condiciones previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La asignación de actividades al trabajador dentro de cada grupo profesional se realizará en el marco de la clasificación profesional pactada en el presente Convenio. En el caso de que el trabajador realice funciones inferiores o superiores, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19º. - Programa de desarrollo profesional

1. El Programa de Desarrollo Profesional (P.D.P.) tiene como objetivo favorecer la formación y promoción profesional de los trabajadores en la Empresa.

2. A tal fin, la Empresa, atendiendo a sus necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria, dotará económicamente el P.D.P. referido a cada ejercicio.

3. La Comisión Mixta Paritaria, constituida para la aplicación del Plan de Desarrollo Profesional (P.D.P.), estará formada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores.

4. Corresponde a la Comisión Mixta Paritaria establecer:

- El número de acciones de desarrollo para promoción.

- Los sistemas de formación y selección a utilizar en cada caso.

Capítulo IV.- Jornada de trabajo, permisos y vacaciones**Artículo 20. - Duración de la jornada.**

La duración de la jornada laboral será de 1728 horas anuales efectivas en el

año 2004, y 1720 horas anuales efectivas para los años 2005 y 2006.

La empresa elaborará y publicará anualmente el calendario laboral, dentro del primer trimestre de cada ejercicio, ajustado a los días laborables que resulten cada año y a la jornada anual efectiva pactada, procurando establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la representación de los trabajadores, pero es libre de disponerlos siempre de la manera que mejor considere para la organización del trabajo, como única responsable de la misma.

Jornada Partida

- Periodo de invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio, ambos inclusive):

La hora de entrada podrá realizarse entre las 08,30h. y las 09h. de la mañana y en ningún caso, salvo causa justificada con posterioridad a la citada hora, siendo obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo, o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda, entre las 09h. y las 14h.

El periodo de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 14h. y las 16h., no siendo posible la duración del mismo inferior una hora y treinta minutos ni superior a dos horas.

Asimismo, es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo, o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda, entre las 16h. y las 18:30h., debiéndose prolongar en los casos que sea preciso dicha hora de finalización, hasta completar la jornada diaria de 8 horas.

Con efectos del 01.01.2006, y salvo para el personal operario de SSTT a turnos, el personal adscrito a jornada partida, podrá realizar el horario establecido para el periodo de verano, en la mitad de los viernes comprendidos en el periodo de invierno, efectuándose por acuerdo entre el interesado y su línea de mando y procediéndose a efectuar la programación correspondiente a los efectos de adecuar su realización a las necesidades del servicio, el cual deberá estar siempre garantizado. La recuperación del menor tiempo trabajado en ese viernes se efectuará en los restantes días laborables de la misma semana de disfrute.

- Periodo de verano (del 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive):

Durante este período la jornada diaria podrá ser inferior a 8 horas, de forma continuada.

Artículo 21. - Jornadas especiales.

El personal en régimen de turno queda excluido del régimen anteriormente establecido.

El personal a turno mantendrá la jornada especial actual, de conformidad con lo regulado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. - Salidas durante el horario de trabajo.

Cuando un trabajador precise efectuar alguna gestión personal durante el horario de trabajo, podrá solicitar a la Empresa un permiso de salida, justificando la necesidad del mismo. La Empresa otorgará discrecionalmente el permiso de salida cuando las circunstancias lo permitan, sin perjuicio de la posterior recuperación del tiempo destinado a aquella gestión.

Artículo 23. -Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, salvo las excepciones que se indican, por alguno de los motivos que a continuación se expresan:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos, cuando el trabajador los necesite por tener que realizar un viaje al efecto.

3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que podrá ampliarse en otros dos cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

En los supuestos señalados en los números anteriores, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias podrán otorgarse por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo mediar o no, el abono de haberes.

4. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

5. Un día natural (día de celebración de la ceremonia) por matrimonio de padres, hijos, o hermanos.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

9. Cuando el trabajador por razón de enfermedad, necesite acudir al médico en horas de trabajo, la Dirección le concederá permiso retribuido por el tiempo preciso al efecto, siempre que el trabajador lo justifique posteriormente con el volante visado por el facultativo.

10. La Empresa facilitará a todos los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico y/o profesional oficialmente reconocido, los permisos para concurrir a exámenes, siempre que acrediten convenientemente la convocatoria y asistencia a los mismos.

11. Cualquier otro permiso que libremente pueda conceder la Empresa en circunstancias especiales y por la duración que entienda adecuada al caso, se presumirá no retribuido, salvo que se acuerde expresamente lo contrario.

Artículo 24. - Vacaciones

1. Los trabajadores de Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A., disfrutarán de veintidós días laborables de vaca-

ciones anuales, o la parte proporcional que corresponda en caso de no estar en situación de alta en la Empresa el año natural completo. Exclusivamente a estos efectos, en el cómputo de días laborables no se consideran los sábados.

2. El disfrute de las mismas se realizará preferentemente durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

3. La vacación anual no podrá ser compensada económicamente, y el derecho a la misma caducará al término del año natural, salvo acuerdo entre las partes.

Capítulo V.- Retribuciones

Artículo 25. - Principios generales.

1. Los valores que en este Convenio se determinan son de carácter bruto, por lo que a los mismos se aplicarán las deducciones y retenciones que correspondan, en los términos legalmente establecidos en cada momento.
2. Estos valores están igualmente referidos a jornada completa de trabajo, por lo que en caso de jornada parcial, las retribuciones se devengarán proporcionalmente al tiempo de trabajo que efectivamente se realice.

Artículo 26. -Pago de salarios.

1. El pago del salario se realizará dentro de los últimos cuatro días de cada mes, mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente indicada por el trabajador y de la que éste sea titular.

2. A los efectos de percepción del salario, se consideran todos los meses de treinta días.

3. Los complementos salariales de carácter funcional y los conceptos retributivos variables se liquidarán en la nómina del mes siguiente al de su realización.

Artículo 27. - Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar un anticipo sin intereses de hasta 2.404,05 euros, a devolver en el plazo máximo de 18 meses, que será concedido por la empresa cuando concurren circunstancias de carácter extraordinario y no previsibles, dando traslado previo a los representantes de los trabajadores al objeto de que puedan alegar lo que estimen conveniente.

Artículo 28. - Sistema retributivo.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, están constituidas por el salario base, integrado por el nivel salarial y el complemento de desarrollo profesional, y por los complementos salariales.

2. El salario base se compone de dos conceptos:

a) Nivel salarial.

Es la parte del salario constituida por la cantidad anual asignada, dentro de la tabla salarial, en relación con los subgrupos y grupos profesionales existentes.

b) Complemento de Desarrollo Profesional.

Es la retribución fija individualizada de cada trabajador, establecida en atención a su desarrollo profesional en la Empresa. Su valor será la diferencia entre el total del salario base del trabajador y su nivel salarial.

Los valores anuales de cada nivel salarial son los que se reflejan en la tabla salarial del Anexo I de este Convenio Colectivo.

Cuando un trabajador alcance, por sucesivos incrementos del Complemento de Desarrollo Profesional, un salario base igual al valor del nivel salarial siguiente al que él ostente, pasará a tener ese nivel salarial.

Salvo pacto en contrario, los incrementos generales anuales del salario base que puedan acordarse en negociación colectiva se aplicarán de la forma descrita a continuación:

El Complemento de Desarrollo Profesional se incrementará en el mismo porcentaje que el acordado para los niveles salariales.

3. Los salarios se abonarán en 14 pagas anuales de igual importe, de las cuales dos son de carácter extraordinario, y se harán efectivas los meses de junio y diciembre. Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente en proporción al tiempo trabajado en cada uno de ellos.

La paga extraordinaria de junio se percibirá el día 15 de ese mismo mes, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio de ese mismo año.

La paga extraordinaria de diciembre se percibirá el día 15, de ese mismo mes, en proporción al tiempo trabajado

entre el 1 de julio y el día 31 de diciembre de ese mismo año.

Artículo 29.- Complemento de antigüedad.

1. Los trabajadores devengarán un trienio por cada tres años de trabajo efectivo en la Empresa.

2. El valor del trienio durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, es de 312,53 euros anuales. Su abono se fraccionará en 14 pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias, con igual importe en cada una de ellas.

Artículo 30.- Complementos funcionales.

1. Son complementos funcionales de puesto de trabajo las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores por razón de los requerimientos específicos de las funciones que ejerzan o de las circunstancias de tiempo, lugar o condición de trabajo en que éstas deban desarrollarse.

2. Dado su carácter de índole funcional, su compensación o percepción dependerá exclusivamente del ejercicio efectivo de las funciones o desempeño del puesto, por lo que no tienen carácter consolidable y, en consecuencia, el derecho a su devengo cesará automáticamente para el trabajador en cuanto dejen de afectarles los requerimientos exigidos o las circunstancias de tiempo, lugar y condición de trabajo predeterminadas para su percepción.

3. Con carácter general, los complementos funcionales se devengan por día efectivamente trabajado. No se perciben en vacaciones, ni en pagas extraordinarias.

4. Se establecen los siguientes complementos funcionales:

a) Guardias:

Se define como trabajo de guardia todo aquel necesario para asegurar la continuidad y normal funcionamiento del servicio público de suministro de gas, previniendo y corrigiendo las anomalías que pudieran perturbarlo y, especialmente, los accidentes susceptibles de causar daños a las personas o las cosas. La duración normal de las guardias será de 24 horas diarias, durante una semana completa.

Para la cobertura del servicio se atenderán primero solicitudes voluntarias de personal con capacidad técnica suficiente, a juicio de la Empresa. En

caso de no poderse cubrir el servicio de la forma descrita la Dirección de la Empresa podrá designar a los trabajadores que deban realizar guardias.

En el tiempo en que la guardia no coincida con el horario de trabajo habitual, así como en sábados y festivos, no se exigirá la presencia del empleado en el puesto de trabajo, en tanto no se precise su intervención, pero sí la disponibilidad para presentarse inmediatamente en el lugar requerido, para lo cual la Empresa facilitará los medios de localización necesarios.

El importe de la guardia a 01/01/04, es de 198,57 euros, por semana completa.

Dicho valor compensa tanto la disponibilidad inherente al servicio de guardia, como las horas extraordinarias que pudieran realizarse, si el trabajador tuviera que personarse en el lugar requerido, fuera de su jornada laboral ordinaria.

b) Turno Rotativo Regular:

Devengarán este complemento los trabajadores que realicen sus funciones en turnos consecutivos y rotativos de mañana, tarde y noche en el periodo establecido en el calendario de turno, o mañana y tarde en el periodo asimismo establecido en el calendario de turno, durante todos los días del año.

Por la Dirección de la Empresa se regularán las normas de actuación y organización del trabajo en el régimen de turno rotativo regular y su calendario anual correspondiente.

El valor del turno rotativo regular es de 212,51 euros mensuales, a 01/01/04, por cada mes en que se realice efectivamente el turno rotativo regular. Se percibirá normalmente en once mensualidades al año. Este pago compensa la realización del turno y la nocturnidad prevista en la Ley.

Artículo 31.- Complementos por cantidad o calidad.

1. Son percepciones económicas de importe variable, que reciben los trabajadores por razón de una mayor cantidad o calidad de trabajo realizado, sobre un valor medio considerado normal. La regulación de estos complementos se determinará por acuerdo expreso entre la Empresa y el trabajador o trabajadores afectados, sin perjuicio de la específica de horas extraordinarias descrita a continuación

2. Horas extraordinarias:

Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales, para conseguir el normal rendimiento durante la jornada de trabajo y, consecuentemente, sólo en casos especiales se realizarán horas extraordinarias una vez constatada por la Empresa su necesidad.

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, fijada conforme al artículo veinte del presente Convenio y disposiciones legales de aplicación.

A efectos de su realización por los trabajadores, las horas extraordinarias se clasifican en dos tipos:

a) Horas extraordinarias de obligado cumplimiento.

Las destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes, así como las motivadas por actividades que garanticen el correcto funcionamiento y suministro de instalaciones de gas, y cualquier otra actuación que se precise para garantizar la prestación del servicio público que tiene encomendado Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A., que no pueda ser atendida por el personal en jornada de trabajo normal.

b) Horas extraordinarias voluntarias.

Aquellas requeridas por la organización para realizar trabajos específicos que no pudieran realizarse dentro de la jornada normal.

Las horas extraordinarias, en base al nivel de cualificación funcional, se retribuirán de acuerdo con el Anexo II:

Artículo 32.- Complemento de la prestación pública por incapacidad temporal. (I.T.)

1. La Empresa complementará, desde el primer día de baja laboral y hasta el 100% del salario base y antigüedad, la prestación pública de los trabajadores que, teniendo al menos seis meses de antigüedad, se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea el hecho causante de la misma.

2. El complemento sólo se percibirá durante el período de 18 meses de I.T., pero si en dicho período, la Empresa, previo dictamen médico, considerara que el trabajador podría estar dado de alta, el complemento se suprimirá.

3. Los trabajadores que perciban este complemento tendrán la obligación de someterse al examen médico que pueda establecerse por la Empresa, a los efectos indicados en el párrafo anterior.

4. Cuando en un período de un año, uno o más trabajadores fueran considerados aptos para el trabajo a consecuencia del examen médico descrito anteriormente, la Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometerán a adoptar medidas que mejoren el absentismo laboral.

Artículo 33.- Incremento y revisión salarial

1. Incremento Salarial:

Para el año 2.004, con efecto del 1 de enero de dicho año y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será del 3,2 % igual al IPC real de dicho año.

Para el año 2.005, con efecto del 1 de enero de dicho año y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será igual al I.P.C. real de dicho año, más 0,4%, aplicándose, inicialmente, un incremento igual a la previsión del I.P.C. que determine el Gobierno de la Nación para dicho año, más 0,4%.

Para el año 2006, con efectos del 1 de enero de dicho año y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será igual al I.P.C. real de dicho año, más 0,4%, aplicándose, inicialmente, un incremento igual a la previsión del I.P.C. que determine el Gobierno de la Nación para dicho año, más 0,4%.

Los conceptos sobre los que se aplicarán los citados incrementos serán los siguientes:

- Nivel Salarial
- Complemento Desarrollo Profesional
- Turno Rotativo Regular
- Guardias
- Horas Extraordinarias

De acuerdo con los criterios de incremento salarial fijados para los años 2004, 2005 y 2006, se ajustarán las correspondientes tablas salariales anexas.

2. Revisión salarial.

La cláusula de revisión salarial, por desviación del I.P.C. real anual con

respecto al previsto, operará en los años 2005 y 2.006, en la forma siguiente:

- Si el I.P.C. real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial general, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

- Si el I.P.C. real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos. La Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo analizará y acordará, en su caso, la incidencia de dicha diferencia en los valores de los conceptos objeto de incremento salarial general, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Capítulo VI.- Otras disposiciones.

Artículo 34.- Seguro de vida y accidentes

Exclusivamente en favor de las personas que no puedan adherirse al Plan de Pensiones de Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A., la Empresa asegurará, bien directamente bien mediante Compañía de Seguros, el 125% del concepto de salario base de cada trabajador, para caso de muerte o invalidez permanente total o absoluta, cualquiera que sea su causa; incrementado en otro 125% en el supuesto de que la muerte o invalidez sea debida a accidente, y otro 125% adicional en el caso de que la contingencia sea producida por accidente de circulación.

Artículo 35.- Bonificación de gas

Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A., bonificará el 80 % del consumo de gas suministrado por esta Compañía a todos los trabajadores que sean consumidores del mismo, con efectos desde 01.05.98.

Artículo 36.- Comisión mixta.

1. Se establece una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

2. La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un representante de los trabajadores y por un representante de la Empresa.

3. Serán funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- c) Establecimiento de procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la propia Comisión, con la mediación de uno o más asesores, si fuera considerado necesario por acuerdo entre las partes.

Establecimiento de procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.

Artículo 37.- Acción sindical.

Los representantes de los trabajadores ostentarán el régimen de garantías, derechos y deberes que determinen en cada momento las disposiciones legales sobre la materia.

Capítulo VII.- Disposiciones adicionales.

Primera.- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario vigente en Gas Natural Castilla-La Mancha es el que

se recoge en el Anexo III de este Convenio Colectivo.

Segunda.- Fuentes subsidiarias.

El Convenio regula las relaciones de trabajo entre Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A. y sus trabajadores, con exclusión de cualquier otro Convenio de ámbito nacional, provincial o de sector.

En todo lo no previsto y regulado en el Convenio se estará a lo dispuesto en normas legales y reglamentarias de carácter estatal.

Anexo I Bandas Salariales Gas Natural Castilla-La Mancha Valor 2004

Grupo Profesional		Operativo		Gestión		Técnico	
Subgrupo		General	Alta Cualific	General	Alta Cualific	General	Alta Cualific
Tabla Salarial	Nivel Salar						
46.644,49	19						46.644,49
en adelante							en adelante
43.312,73	18					43.312,73	43.312,73
39.847,73	17					39.847,73	39.847,73
36.036,20	16					36.036,20	36.036,20
32.917,69	15		32.917,69		32.917,69	32.917,69	32.917,69
31.105,80	14		31.105,80		31.105,80	31.105,80	31.105,80
29.120,33	13		29.120,33		29.120,33	29.120,33	29.120,33
28.066,66	12	28.066,66	28.066,66	28.066,66	28.066,66	28.066,66	28.066,66
26.334,14	11	26.334,14	26.334,14	26.334,14	26.334,14	26.334,14	26.334,14
24.948,15	10	24.948,15	24.948,15	24.948,15	24.948,15	24.948,15	24.948,15
22.176,12	9	22.176,12	22.176,12	22.176,12	22.176,12	22.176,12	
20.443,61	8	20.443,61	20.443,61	20.443,61	20.443,61	20.443,61	
19.057,61	7	19.057,61	19.057,61	19.057,61	19.057,61		
18.018,10	6	18.018,10	18.018,10	18.018,10	18.018,10		
16.631,68	5	16.631,68	16.631,68	16.631,68	16.631,68		
15.552,90	4	15.552,90	15.552,90	15.552,90	15.552,90		
14.613,11	3	14.613,11		14.613,11			
13.626,99	2	13.626,99		13.626,99			
12.210,69	1	12.210,69		12.210,69			
		Niveles de entrada en automático					
		Nivel básico / general					
		Niveles de desarrollo					

Anexo I
Bandas Salariales Gas Natural Castilla-La Mancha Valor 2005

Grupo Profesional		Operativo		Gestión		Técnico	
Subgrupo		General	Alta Cualific	General	Alta Cualific.	General	Alta Cualific.
Tabla Salarial	Nivel Salar						
47.763,96	19						47.763,96
en adelante							en adelante
44.352,24	18					44.352,24	44.352,24
40.804,08	17					40.804,08	40.804,08
36.901,07	16					36.901,07	36.901,07
33.707,71	15		33.707,71		33.707,71	33.707,71	33.707,71
31.852,34	14		31.852,34		31.852,34	31.852,34	31.852,34
29.819,22	13		29.819,22		29.819,22	29.819,22	29.819,22
28.740,26	12	28.740,26	28.740,26	28.740,26	28.740,26	28.740,26	28.740,26
26.966,16	11	26.966,16	26.966,16	26.966,16	26.966,16	26.966,16	26.966,16
25.546,91	10	25.546,91	25.546,91	25.546,91	25.546,91	25.546,91	25.546,91
22.708,35	9	22.708,35	22.708,35	22.708,35	22.708,35	22.708,35	
20.934,26	8	20.934,26	20.934,26	20.934,26	20.934,26	20.934,26	
19.514,99	7	19.514,99	19.514,99	19.514,99	19.514,99		
18.450,53	6	18.450,53	18.450,53	18.450,53	18.450,53		
17.030,84	5	17.030,84	17.030,84	17.030,84	17.030,84		
15.926,17	4	15.926,17	15.926,17	15.926,17	15.926,17		
14.963,82	3	14.963,82		14.963,82			
13.954,04	2	13.954,04		13.954,04			
12.503,75	1	12.503,75		12.503,75			
		Niveles de entrada en automático					
		Nivel básico / general					
		Niveles de desarrollo					

Anexo II

Complementos

	Año 2004	Año 2005
Antigüedad (valor anual del trienio)	312,53	312,53
Guardias (valor semanal)	198,57	203,34
Turno rotativo regular (valor mensual)	212,51	217,61
Hora extra obligatoria (alta cualificación)	19,16	19,62
Hora extra voluntaria (alta cualificación)	14,78	15,13
Hora extra obligatoria (general)	15,63	16,01
Hora extra voluntaria (general)	12,07	12,36

Anexo III

Regimen Disciplinario

Artículo 1º. - Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con el régimen disciplinario que para la graduación de faltas y sanciones se establece en los artículos siguientes.

Artículo 2º. - Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y las circunstancias que califiquen su conducta, como leve, grave o muy grave.

Artículo 3º. - Faltas Leves.

Se calificarán como faltas leves las siguientes:

1ª - La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

2ª - No cursar en el tiempo legalmente establecido la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3ª - El abandono sin causa fundada del trabajo.

4ª - Pequeños descuidos en la conservación del material de trabajo.

5ª - Falta de aseo y limpieza personal.

6ª - No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7ª - La discusión sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o en el desempeño de sus funciones.

8ª - Faltar injustificadamente al trabajo un día en el período de treinta días naturales.

9ª - No atender al público con la corrección debida.

Artículo 4º. - Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1ª - Más de tres faltas injustificadas de puntualidad durante un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro trabajador.

2ª - Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta días.

3ª - No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar a efectos fiscales o de Seguridad Social.

4ª - Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.

5ª - La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.

6ª - La desobediencia a los superiores jerárquicos en cualquier circunstancia relacionada con su puesto de trabajo y cuyo cumplimiento no entrañe riesgo laboral.

7ª - Simular la presencia de otro trabajador.

8ª - La negligencia o desidia grave en el trabajo.

9ª - La imprudencia en el desempeño de sus funciones.

10ª - Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.

11ª - La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma si se incurriere en ello vistiendo uniforme de la Empresa.

12ª - El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otros compañeros.

13ª - La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 5º. - Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1ª - Más de diez faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de seis meses, o veinte durante un año.

2ª - La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, y siempre que no implique riesgo laboral.

3ª - El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo a la Empresa, trabajadores o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o en el desempeño de sus funciones en cualquier lugar.

4ª - El delito de hurto, o complicidad en el mismo, de gas o subproductos.

5ª - Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos a primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

6ª - La imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

7ª - La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa. En todo caso las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia como sentencia firme.

8ª - La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

9ª - La embriaguez o drogadicción que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.

10ª - Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus empleados.

11ª - El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la Empresa.

12ª - La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores, que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas.

13ª - Dedicarse particularmente a trabajo o negocio que suponga competencia desleal con los fines industriales y comerciales de la Empresa, y recibir beneficios o gratificaciones de los clientes o abonados por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

14ª - Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros y sus familiares directos.

15ª - Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

16ª - Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

17ª - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

18ª - La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Artículo 6º. - Sanciones.

Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

1. Sanciones por falta leve
- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Sanciones por falta grave.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.Sanciones por falta muy grave.

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso o cambio de centro de trabajo a localidad distinta sin derecho a indemnización o compensación alguna.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Artículo 7º. - Prescripción de las faltas. La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la falta: Leve
Plazo Prescripción: 10 días

Graduación de la falta: Grave
Plazo Prescripción: 20 días

Graduación de la falta: Muy grave
Plazo Prescripción: 60 días

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los seis meses de haberse cometido

Consejería de Medio Ambiente

Resolución de 18-05-2005, de la Dirección General de Calidad Ambiental, sobre la declaración de impacto ambiental del proyecto denominado: La Retamosa, en el término municipal de Alcolea de Tajo (Toledo), cuyo promotor es Don Felipe Gómez Olmo.

La Ley 5/99, de 8 de abril, de Evaluación de Impacto Ambiental y el Decreto 178/2002, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que la desarrolla, establecen la obligación de formular Declaración de Impacto Ambiental, con carácter previo a la resolución administrativa que se adopte para la realización o, en su caso, autorización de la obra, instalación o actividad de las comprendidas en los Anexos a la citada disposición.

Con fecha 8 de marzo de 2.004, tienen entrada en la Dirección General de Calidad Ambiental de la Consejería de

Medio Ambiente la solicitud del citado proyecto, para que se someta al procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental.

Con fecha 26 de marzo de 2004, se inicia el trámite de consultas previas en relación con el impacto ambiental del proyecto a las personas, instituciones y administraciones previsiblemente afectadas por su ejecución, para que, respecto al mismo, informen sobre los aspectos en los que debiera incidir el Estudio de Impacto Ambiental.

Con fecha 16 de febrero de 2005, tiene entrada en la Consejería de Medio Ambiente el Estudio de Impacto Ambiental del proyecto de explotación de la cantera denominada "La Retamosa", en el término municipal de Alcolea de Tajo (Toledo). Se publica el 18 de marzo de 2.005 en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 56 la Resolución 07-03-2005 de la Dirección General de Calidad Ambiental, por la que se ordena la publicación del anuncio sobre apertura del plazo de información pública del citado estudio.

Cumplido el plazo de información pública, no se ha recibido ninguna alegación en relación con el Estudio de Impacto Ambiental.

En consecuencia, esta Dirección General de Calidad Ambiental, en el ejercicio de las atribuciones conferidas por el Decreto 93/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de los distintos órganos de la Consejería de Medio Ambiente y el Decreto 178/2002, de 17 de diciembre, que desarrolla la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Evaluación de Impacto Ambiental, formula a los solos efectos ambientales la siguiente Declaración de Impacto Ambiental.

Examinada la documentación presentada, esta Dirección General de Calidad Ambiental considera ambientalmente viable la actuación proyectada, siempre que se cumplan las determinaciones incluidas en el Estudio de Impacto Ambiental y la presente Declaración, que deberán ser incorporadas en la autorización que conceda el correspondiente Órgano Sustantivo (Delegación Provincial de Industria y Tecnología de Toledo).

A este respecto, además de las medidas preventivas y correctoras que, con carácter general, se señalan en el Estudio de Impacto Ambiental, se cum-

plirán las condiciones que se expresan seguidamente, significando que, en casos en que pudiera existir discrepancias entre unas y otras, prevalecerán las contenidas en la presente Resolución.

De acuerdo con el Estudio de Impacto Ambiental, el proyecto consiste en la extracción de arenas a cielo abierto.

La zona a explotar solicitada está ubicada en el paraje denominado "La Retamosa", siendo la parcela afectada por el proyecto la nº 868 del Polígono 14 del término municipal de Alcolea de Tajo (Toledo), con una superficie bruta de 5,326 hectáreas.

La explotación se realizará siempre por encima del nivel freático, mediante dos bancos. El superior retirará la cobertura vegetal, de 0,30 metros de potencia media y el inferior, de 1,5 metros de potencia media, constituye el paquete productivo. El volumen de reservas se estima en 70.768,2 m3, siendo la producción prevista para el primer año de 7.076,82 m3. La vida útil de la explotación será de 10 años. Se utilizará maquinaria de carga y transporte.

En la explotación no se instalará una Planta de Tratamiento para el procesamiento y clasificación de las arenas, ya que el tratamiento de los materiales se realizará en una planta de tratamiento que la empresa promotora posee a un kilómetro aproximadamente al Este del término municipal de El Puente del Arzobispo y a unos 5,6 Km de la parcela donde se va a realizar la extracción de arenas.

La restauración del proyecto consistirá en el relleno parcial de los huecos mediante los estériles, la reposición de la tierra vegetal, el ataluzamiento de los frentes con una pendiente de 1V:3,5H y la revegetación del hueco para devolver los terrenos a su uso agrícola original.

Cualquier modificación del proyecto será objeto de una consulta sobre la necesidad o no de sometimiento al procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental, tal como establece la Ley 5/99, de 8 de abril, de Evaluación de Impacto Ambiental de Castilla-La Mancha.

Primera.- Protección a infraestructuras

Se respetará una distancia de seguridad a caminos y a fincas colindantes de 5 metros más la profundidad máxi-